(Ingresan a Sala los representantes de la Cámara de Industrias del Uruguay)

SEÑORA PRESIDENTA.- La Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social tiene sumo agrado en recibir a la delegación de la Cámara de Industrias del Uruguay, que ha tenido la deferencia de acercarse hoy para dar su posición con respecto al proyecto de ley que estamos analizando, relativo a la generación de intereses compensatorios por el no pago en fecha de los haberes salariales. Cabe destacar que la delegación está integrada por el Doctor Irrazábal y el señor Machado, a quienes cedemos el uso de la palabra.

SEÑOR IRRAZÁBAL.- Agradecemos la oportunidad de dar nuestra opinión sobre este proyecto que se está considerando. En la tarde de hoy y en representación de la Cámara de Industrias del Uruguay, hemos concurrido el señor Machado, Secretario de la Comisión Sociolaboral de la Cámara y quien habla, Doctor Irrazábal, en calidad de asesor laboral.

A continuación, daremos nuestra opinión en tres planos. En primer lugar, vamos a referirnos al marco conceptual, en segundo término mencionaremos lo relativo a la oportunidad y, por último, expresaremos nuestro parecer con respecto al texto.

Nosotros entendemos la preocupación que inspira este texto normativo y destacamos que la compartimos y somos fieles defensores del cumplimiento de la ley. En ese sentido, debemos decir que para el sector empresarial es muy cara la coexistencia con alguna empresa que pudiera no estar cumpliendo con lo que la normativa dispone. Este es el primer aspecto que queremos enfatizar.

Por otra parte, cuando se legisla, los Abogados hablamos de normas de carácter general. Hay que tener en cuenta que solamente en el sector privado debe haber aproximadamente 1.200.000 trabajadores, y frente a eso nos surge una inquietud en cuanto a que sería importante saber cuántos casos se han producido, vinculados a la problemática que se pretende resolver con esta iniciativa. Esta disposición también debería aplicarse al sector público, pero reitero que solamente en el sector privado se pagan 1.200.000 salarios todos los meses. Entonces, nos gustaría saber si se han cuantificado estas situaciones anormales y si realmente esto sucede para la generalidad de los trabajadores. Si ese no fuera el caso, estaríamos dictando una norma de carácter general y regulando una patología, generalizando así una situación puntual o particular. Además, no se estarían tomando una serie de previsiones que determinarían que luego su aplicación fuera muy compleja para los casos concretos. Aclaro que hablamos de patología, porque no todas las empresas incumplen sus obligaciones. Sería bueno saber si estamos hablando del 1% o del 10% de las empresas y cuántos salarios no se pagan en fecha. ¿Cuántos son? ¿Serán 10.000 ó 50.000? ¿De qué porcentaje estamos hablando? ¿Quizás sea el 1%, el 2% o el 3%? Creo que estos datos son importantes para poder tener claro el marco al que podría aplicarse esta solución.

Si quisiéramos hacer un resumen de este marco conceptual en una sola palabra, sin duda diríamos que hay una desproporción entre el problema y la solución, porque, si nos remitimos al artículo final, se podría embargar a una empresa porque se cayó el sistema; aclaro que esta no es una idea mía, sino que así lo expresa este texto, que luego analizaremos en profundidad.

Como decía, entonces, existe una desproporción -sensación que percibe no sólo quien habla, sino también los integrantes de la Cámara de Comercio- entre el problema, aunque compartimos que es necesario resolverlo, y la solución que figura en el texto normativo que, tal como manifestaba el Doctor Ermida Uriarte en su exposición, se aplica a las empresas del Estado y a las pequeñas y medianas empresas. Dentro de ese marco conceptual, justificación de la existencia de esta norma, figura en la exposición de motivos la idea de que el trabajador pierde poder adquisitivo. Creo que la norma proyectada establece un reajuste; cabe aclarar que si se va a juicio se aplica el Decreto-Ley Nº 14.500, pero no pierde poder adquisitivo. Tanto en la exposición de motivos, como de las palabras del Doctor Ermida Uriarte expresadas en Sala, se desprende que el trabajador, o cualquiera de nosotros, si no abona las facturas de los servicios públicos en fecha, es objeto de un recargo. Ese es un tema distinto. Nosotros, dentro de las justificaciones, nos permitimos discrepar con esa idea de que se pierde poder adquisitivo. En realidad, la pregunta que nos surge es si no es desproporcionado que se

trabe un embargo a una empresa porque se haya atrasado en el salario de uno, dos o diez trabajadores. Esta es la idea que intentamos transmitir a esta asesora.

Asimismo, me permito discrepar con algunas visiones planteadas en Sala por el Doctor Ermida Uriarte -por quien siento muchísimo respeto-, pues creo que el Derecho del Trabajo es dinámico y la casuística en este Derecho, como bien señalaba el señor Senador Ríos, también es muy dinámica; es más, hay quienes dicen que es imposible codificar el Derecho del Trabajo porque todos los días tendríamos que pedirle a un compilador que modificara el articulado.

En este contexto, pienso que las soluciones académicas a veces chocan con la realidad o, en todo caso, habría que acompasar los problemas estudiados y surgidos en un laboratorio académico con lo que es la vida misma. Estos son algunos de los aspectos a los que voy a hacer referencia cuando analice el texto.

El otro punto que quiero mencionar es de la oportunidad. En este caso coincido con la preocupación del señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social -planteada en Sala por el señor Director Baráibar, quien transmitió una experiencia personal relacionada con una empresa mutual- en cuanto a la oportunidad y a las excepciones. Como decía yo hace un minuto: ¿sobre qué legislamos? ¿Sobre una generalidad o sobre alguna situación puntual en la que pudiera ser aplicable esta norma? La posibilidad de distinguir estos temas es la principal preocupación del señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, transmitida por el señor Director Baráibar. En este sentido recuerdo también las manifestaciones de preocupación vertidas en Sala por los señores Senadores Vaillant y Ríos, que también comparto. ¿Por qué digo que comparto esas preocupaciones cuando me refiero al plano de la oportunidad? Porque en el año 2002 se firmaron acuerdos con sindicatos representativos y sectores muy grandes -como el de la salud y el de la industria frigorífica- que el Doctor Ermida Uriarte denominaría como en detrimento, o a la baja. La situación de aquel entonces lo requería y, en ese sentido, comparto las manifestaciones que se hicieron en Sala -no recuerdo quién las realizó- en el sentido de que los trabajadores muchas veces privilegian el empleo al salario, y este es un dato objetivo y no un análisis. Considero que debemos contemplar esa realidad, que es mucho más fuerte que la solución que nosotros podamos consagrar cuando estudiamos un proyecto de ley -que consta de tres o cuatro artículos- que recurre a la solución de la traba de embargo directamente a la empresa, porque puede ocurrir -como señaló algún señor Senador- que sea peor el remedio que la enfermedad.

Para finalizar el segundo de los tres puntos que queríamos tratar, y en los que dividíamos nuestra visión, quiero señalar que considero debemos ser cuidadosos para no establecer soluciones que “rigidicen” -no utilizo el verbo “flexibilizar” porque, a veces, tiene otras connotaciones- posibles situaciones dinámicas del Derecho del Trabajo. ¿Por qué señalo esto? Porque puede ocurrir que la situación de una empresa hoy no sea exactamente igual a la que tenga mañana, y esto es así porque nuestro mercado es muy chico, porque somos tomadores de precios, porque dependemos del mercado externo y de la situación coyuntural de Argentina y de Brasil. La realidad es que hoy estamos bien, pero mañana podemos no estarlo y pasado podemos volver a estar bien. Por lo tanto, necesariamente debemos tratar de dar un marco a esas soluciones, que no deben ser rígidas, tratando de flexibilizarlas o, como se señalaba en la versión taquigráfica que amablemente nos hicieron llegar, de introducir cláusulas de salvaguarda.

Esto es cuanto quería señalar en lo que tiene que ver con el marco conceptual y la oportunidad. Estamos en un momento de crisis cuyo impacto no conocemos; todos deseamos que sea el menor posible, pero es difícil vaticinar lo que va a ocurrir ya que ni siquiera los especialistas pudieron pronosticarlo. Esta situación nos exige que la lectura del texto que se nos propone se realice casi a trasluz.

Si analizamos el texto, el artículo 1º refiere a los montos que se adeuden al trabajador emergentes de la relación laboral. El distinguido colega Ermida de alguna manera se refirió a este aspecto en el sentido de que los montos derivados de la relación laboral son muchísimos más que el salario. Hay que tener en cuenta que acá se utilizan términos que son diferentes, y pienso que deberíamos unificar criterios porque luego somos los abogados los que, enfrentados a un conflicto individual o colectivo, terminamos mediando en el Ministerio o en el ámbito de la Justicia, con fallos que a veces no son uniformes. A esto se agrega que debemos esperar a que la jurisprudencia decante, que

se haga una interpretación uniforme pero, en el medio, hay trabajadores y empresas a los que, ante un mismo problema, se les aplican soluciones diferentes, entre otras cosas, porque la jurisprudencia en nuestro país no es fuente de Derecho. La certeza jurídica es uno de los valores que el sector empleador siempre intenta proteger y, por lo tanto, hay que uniformizar los conceptos. Es claro que la exposición de motivos se refiere sólo al salario, pero el artículo 1º empieza refiriéndose a los montos que se adeuden al trabajador y termina diciendo "deberán ser abonados conjuntamente con los haberes salariales".

Voy a hacer alguna manifestación respecto a los demás montos, que no son muy fáciles de determinar. Ya el salario es difícil de determinar, pero más aún lo son los demás haberes. Por ejemplo, ¿qué sucede si alguien se da por despedido en forma indirecta, va al Ministerio y obtiene una constancia que luego se transforma en un título ejecutivo? ¿Quién dirime el tema si el trabajador dice que hacía horas extras y que no se le pagaron algunas? De acuerdo con el proyecto de ley, se le va a expedir un título ejecutivo que dice que se le debe determinado monto, pero ¿quién lo calcula o cuál es la base de cálculo? No olvidemos que eso termina en un proceso monitorio, que significa que recién se le da vista a la empresa luego de trabada la medida; luego de que está embargada, se le notifica que hay otra persona que pretende un derecho. Entonces, creo que se debe ser muy celoso y preciso en la configuración del monto, porque estamos extendiendo un cheque al trabajador por una cantidad que no sabemos cómo se determinó ni a cuánto asciende. También se puede plantear el caso de remuneración variable y haber discrepancias, por ejemplo, en cuanto a la generación de comisiones. Por lo tanto, entiendo que hay que distinguir los demás rubros del salario. Muchas veces es difícil determinar no sólo el rubro -de lo que los Abogados damos fe en todos los juicios- sino también el monto. Se puede estar de acuerdo en que se debe licencia al trabajador, pero no en la cantidad de días.

Incluso en lo que tiene que ver con los salarios, al final del proyecto se dice que el Poder Ejecutivo reglamentará. Sin embargo, no podemos reglamentar limitando la ley; si la norma no limita, no lo puede hacer el intérprete, que en este caso es el Poder Ejecutivo. Entonces, debemos precisar qué es lo que nosotros queremos que se transforme en un título ejecutivo: el salario. Ahora bien, el trabajador puede entender que desempeñaba su labor en una categoría superior a la que le corresponde. Es decir que si nos referimos al salario -y, por la exposición de motivos, creemos que el texto se refiere a él- deberíamos precisarlo. Supongo que debe referirse al que está en planilla, al que está documentado, y no al que pretende el reclamo, que sería por vía administrativa o judicial.

Para cerrar esta primera impresión sobre el artículo 1º, quiero hacer hincapié en el celo que debemos manifestar respecto a qué es lo que se quiere proteger y qué es lo que se quiere transformar en un título ejecutivo

El artículo 2º no nos merece, en principio, ninguna objeción.

Vamos a pasar, por lo tanto, al artículo 3º.

Por nuestra parte, creemos que es la ley, y no el decreto, la que debe establecer un pequeño proceso, porque de lo contrario sería inconstitucional, ya que no se respetarían las garantías del debido proceso. Me estoy refiriendo a una vista previa mínima, como lo establece el Decreto Nº 500/991. Creemos que es bueno que esto quede en la ley para que no sea susceptible de interpretación y termine en un juicio de estructura monitoria donde vamos directamente a la afectación. Por eso es que hay que ser celosos en la otra etapa, si es que se termina en un título ejecutivo, porque no olvidemos que el juicio tiene excepciones taxativamente enumeradas. Es un proceso en el que no soy especialista -requeriríamos la opinión de un experto en Derecho Comercial- pero ese proceso, repito, tiene enumeradas taxativamente las excepciones y no nos permite discutir otros temas; solamente se puede discutir si pagó, si hay falsedad material o ideológica, si no es la firma, etcétera. No olvidemos, a su vez, que una empresa como ANCAP, una embotelladora de refrescos o un kiosco pueden tener un embargo porque, con todo derecho, quizás eventualmente un trabajador entendió que no le habían abonado en fecha lo que creía que le correspondía. Aquí voy al principio de mis palabras: la desproporción entre el aspecto que se puede querer corregir y la solución genérica que se le brinda.

No quiero finalizar mi exposición sin antes decir que me permito discrepar, en algún aspecto, con mi distinguido colega el Doctor Ermida Uriarte cuando, preguntado sobre si no había que prever alguna situación excepcional, dice que en materia laboral todo lo que complica, perjudica. Creo que hay que garantizar que las dos partes, de alguna forma, puedan dar su opinión al respecto o puedan ser partes del debido proceso que la Constitución consagra. Comprendo que el Derecho Laboral es protector, pero jamás puede afectar las garantías constitucionales.

Finalmente, creo que se debe dejar abierto esto a lo que el sector siempre defiende, que es la negociación por empresa, porque la realidad de cada empresa puede ser diferente, y en general lo es, en la medida en que unas trabajan para el mercado interno y otras para el externo, a unas les afecta la suba del dólar y a otras las beneficia; unas trabajan más con los países del Mercosur, y otras con el resto del mundo; unas tienen mayor innovación tecnológica y, otras, menor; unas tienen excelentes relaciones con sus sindicatos y, otras, quizás no tan buenas. Cada situación es distinta, y por eso es que algunas empresas hasta han llegado a firmar acuerdos de rebaja salarial por un tiempo, justamente porque esa es la realidad de la empresa que tiene un sindicato constituido y responsable, con análisis e intercambio de información entre empresa y trabajadores.

Entonces, algunas veces tenemos la sensación de que esas situaciones deben tener una válvula de escape, una salvaguarda, una posibilidad de que el problema pueda ser ubicado en algunas alternativas viables, antes de que se produzca la pérdida del empleo. Si hoy desde el Poder Ejecutivo se está priorizando el empleo -a través del Gabinete Productivo y de algunas medidas trasmitidas a las Cámaras empresariales- se habla de reducir la jornada laboral como una alternativa y se está pensando en algunas soluciones creativas para proteger el empleo, debo decir, volviendo al punto dos, que la oportunidad en este momento, para un proyecto como el que se presenta, puede no ser la adecuada.

Nuevamente quiero agradecer a los señores Senadores por permitirnos dar esta visión y nuestra opinión sobre el texto a consideración.

SEÑORA PERCOVICH.- Al principio de su exposición, el Doctor Irrazábal hacía referencia a si la situación planteada es una patología y a si se habían hecho mediciones al respecto. Concretamente, me gustaría saber si la Cámara de Industrias tiene detectado o medido el número de empresas que pueden presentar el problema que nos ocupa. Aclaro que planteo esto con relación a un proceso de años, porque como se ha dicho, estos casos pueden darse en un momento sí y en otros no.

SEÑOR IRRAZÁBAL.- No hemos medido ni cuantificado ese punto estadísticamente, y si hiciéramos un análisis conceptual diría que de acuerdo con nuestra impresión estamos ante un número muy menor de situaciones de esa naturaleza. A eso me refería cuando mencioné la generalidad de la situación puntual. Repito que no hemos hecho mediciones al respecto, pero también hay que tener en cuenta que quizás la industria y el comercio no presenten casos iguales, del mismo modo que puede ocurrir si comparamos la realidad de la capital con la del interior. De todos modos, puedo decir que a nivel de la industria estas situaciones son casi insignificantes y las que se han dado son puntuales. Se puede preguntar de cuántas empresas se trata, cuántos trabajadores han sido afectados, en cuánto tiempo y si finalmente se corrigió el problema. Esto es lo que queremos expresar cuando hablamos de generalidad y de situación puntual.

SEÑORA PRESIDENTA.- Simplemente quiero comentar que es evidente que en este tema es muy difícil hacer mediciones, ya que sabemos que si tomamos en cuenta los datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social hay algunos trabajadores que reclaman y otros que no lo hacen. Por consiguiente, el número de planteos ante ese Ministerio tampoco sería muy preciso.

Ahora bien, por lo que se ha expresado, parecería que, por lo menos la sensación térmica -utilizo esta expresión que está de moda- es diferente. Ahora que lo pienso, creo que los delegados que se hicieron presentes en esta Comisión no son de la industria sino del sector de servicios o del comercio. En realidad, está instalado como un problema, que ha ameritado la presentación de un proyecto.

Otra cosa que me parece interesante -al respecto, por suerte, ustedes tienen acceso a las versiones taquigráficas y de esa forma podemos estar todos informados- es que el Ministerio y los trabajadores están proclives a flexibilizar, quizás de manera distinta de la que aquí está planteada, pero con una condición importante: que el incumplimiento sea anunciado previamente y no consumado. Este punto es muy interesante a los efectos de tenerlo en cuenta en una posible redacción. En ese sentido, quiero decirles que si ustedes tienen la posibilidad de sugerirnos alguna redacción alternativa, eso sería un insumo muy importante para el examen del texto que en definitiva vamos a votar y recomendar al Senado. En todos los casos hemos hecho el mismo pedido, que considero muy importante porque nos aporta las distintas visiones. Obviamente, tenemos conocimiento -creo que es una convicción general- de que hay algunos errores, como la contradicción en la distinta calidad de los montos mencionados en el proyecto.

Les agradecemos la presencia y recibiremos con mucho gusto las sugerencias que nos quieran enviar.

SEÑOR IRRAZÁBAL.- A propósito de lo que planteaba la señora Presidenta, a través de la Cámara de Industrias hemos transmitido el texto del proyecto de ley a todas las gremiales empresariales que la integran -que son algo más de 46- para que nos remitan aportes o sugerencias que contemplen casuística de la cual se pueda extraer alguna norma de carácter general. Como las gremiales empresariales se reúnen una vez por semana, todavía no nos ha llegado la información; pero tengan la certeza de que cuando se nos proporcione, así como lo que podamos aportar para lograr una norma que contribuya a dar mayor claridad y más certeza jurídica, lo haremos llegar inmediatamente a la Comisión. Les agradecemos nuevamente que nos hayan recibido en la tarde de hoy.

SEÑORA PRESIDENTA.- Se levanta la sesión.

(Así se hace. Es la hora 18 y 18 minutos)